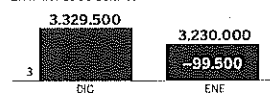


# ECONOMÍA Y NEGOCIOS

## LAS RESERVAS DE CHINA

En millones de dólares



## » EL EFECTO DEL FRENAZO

Las reservas en moneda extranjera del Banco Popular de China cayeron el mes pasado en unos 99.500 millones de dólares (unos 89.200 millones de euros). Las reservas totales quedan en 3,2 billones de dólares.

## Las grandes empresas plantean para este año subidas salariales del 1,6%

**CARMEN SÁNCHEZ-SILVA, Madrid**  
La mayoría de las empresas medianas y grandes revisarán los sueldos al alza en 2016 por primera vez desde que comenzó la crisis. La subida media rondará el 1,6% en las de ma-

yor tamaño y en algunas, como Telefónica, se acercará al 2%. Las compañías buscan retener a sus empleados con estos aumentos, tras varios años de congelación salarial en los que han perdido poder adquisitivo pese a

la bajada del IPC. En 2015 los directivos cedieron un 0,30% de poder de compra, algo que no sucedía hasta ahora. En cambio, empleados y mandos intermedios lo ganaron, según el estudio de ICSA Grupo.

Por primera vez desde que comenzó la crisis las empresas están invirtiendo en mejorar los salarios de sus empleados, gravemente devaluados desde 2012. Lo dice Susana Marcos, socia de la consultora de Recursos Humanos PeopleMatters, a la vista de los resultados de la encuesta anual de la consultora entre un centenar de medianas y grandes compañías. Casi el 85% de ellas van a revisar al alza los sueldos. La subida de 2015, que se está aplicando ahora, alcanza una media del 1,58%, frente al 1,12% que las compañías prevían a principios del año pasado; y la que pretenden ofrecer a sus plantillas este año estará en el mismo entorno. En ambos casos, por encima de las medias pactadas en la negociación colectiva, el 0,74% a finales de 2015, según el Ministerio de Empleo.

"La situación ha cambiado. 2016 va a ser el año de la resaca de la crisis, en el que las congelaciones salariales quedarán como algo residual", apoya David Díaz, socio responsable del área laboral del bufete de abogados Baker & McKenzie. "Porque cuando se sale de la crisis se recuperan las revisiones salariales para retener el talento. Tras varios años de sueldos congelados, ha llegado la hora de subirlos, pero con prudencia", añade el letrado.

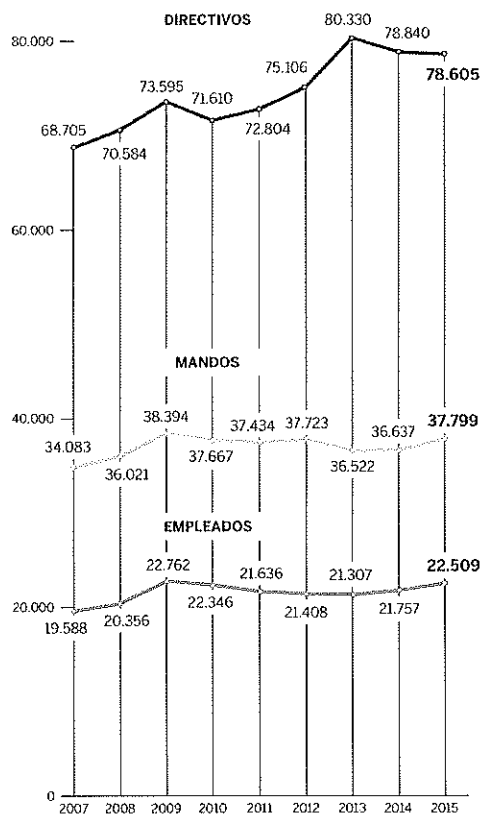
### Dos millones de empleados

El secretario de Acción Sindical de UGT, Toni Ferrer, lo llama justicia social y cree que se trata de una tendencia que se viene consolidando desde 2015. "El cambio de paso en la política de retribuciones es cierto", asegura. De hecho, más de dos millones de trabajadores tienen ya firmado un alza salarial media del 1,22% para 2016, continúa, consciente de que la recomendación del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017 es el 1,5%, porcentaje máximo que los empresarios no ven con tan buenos ojos.

Las empresas quieren recuperar la confianza perdida de sus empleados. "Con la recesión no solo han sufrido los trabajadores despedidos. Quienes se han quedado en las organizaciones, asumiendo más trabajo y peores condiciones, se sienten víctimas. Se ha roto la confianza con la empresa y ésta intenta recupera-

### Salarios por categorías

En euros al año



Fuente: Grupo ICSA.

EL PAÍS

### Cuánto gana un director y cuánto un 'currito'

Un empleado medio en España gana 22.500 euros anuales, que suben a 37.800 si es mando intermedio y a 78.605 euros si ejerce de directivo. Según ICSA, la remuneración de este último gremio duplica de largo la del anterior, algo que no ocurre entre el trabajador de base y el jefe de equipo, a los que separan 15.300 euros. También hay

diferencias salariales en función del territorio en que se viva. Mientras que Madrid y Cataluña son las comunidades que mejor pagan a directivos y cuadros medios, es Navarra quien retribuye mejor al empleado. Por sectores, banca y seguros, industria y servicios son los más generosos con todos y cada uno de los estamentos empresariales. Entre los que peor pagan, comercio es el que menos remunera a sus empleados de base y mandos intermedios, pero en el caso de los directivos supera a construcción, el siguiente por la cola.

arla a través de las subidas de sueldo y la compensación emocional, es decir, la flexibilidad horaria, con ambientes de trabajo agradables, medidas de desarrollo del personal, etcétera", explica Marcos.

Sin embargo, sus modelos retributivos no han cambiado, se queja Ernesto Poveda, presidente de ICSA Grupo. "Que las organizaciones serias se planteen que van a solucionar los problemas de sus plantillas con un leve incremento salarial es totalmente equivocado. El efecto motivador de una subida se diluye en tres meses. No se puede retener a la gente solo con dinero", afirma.

### Aumentos excepcionales

ICSA está a punto de presentar su informe anual de remuneraciones, elaborado a partir de 80.000 datos. Entre sus conclusiones destaca que, por primera vez desde 2007, los directivos han perdido poder adquisitivo en 2015. No mucho, un 0,30% o el equivalente a 253 euros anuales. En cambio, empleados y mandos intermedios lo han ganado; algo más del 3%. Así, si hasta hace bien poco los directivos eran los únicos que ganaban poder de compra; gracias a la inflación negativa y a las pequeñas revisiones salariales, los empleados rebasan en un 1,71% al IPC desde 2007. Y se espera que así continúe en 2016.

Telefónica es la empresa que está marcando la pauta, con un incremento previsto del 1,9% (contabilizando el plus acordado de 1.000 euros). "Está dando ejemplo con un aumento que es una excepción en el sector", sostiene José Luis Paniagua, representante de telecomunicaciones de UGT. Merck Sharp & Dohme (MSD), elevaron en 2015 una media del 2% los salarios gracias a la consecución de objetivos de su plantilla, según explica su director de recursos humanos, Alfonso Mostacero, que para 2016 tiene previsto subir un mínimo del 1,5% sin contar con la remuneración variable, a que están sujetos todos sus trabajadores. Rentokil inicial ha aplicado un alza del 1,5% en 2015 y para 2016 prevé un mínimo del 1%, "porque aunque se han acabado las congelaciones, hemos de actuar con prudencia", dice Jesús Torres, director de personal.

## La rotación en el empleo fijo creció durante 2015

M. V. GÓMEZ, Madrid

Firmar un contrato indefinido es cada vez menos sinónimo de tener un empleo fijo. El año pasado, por cada puesto de trabajo estable que se creó fue necesario que se firmaran 1,45 contratos indefinidos, según un informe del gabinete económico de Comisiones Obreras. Para extraer este índice, los técnicos del sindicato dividen el número de contratos indefinidos de 2015 (1.509.165) entre los asalariados fijos que en la EPA del cuarto trimestre de 2015 tenían un año de antigüedad o menos (1.039.257) en su empleo.

Este índice es ligeramente superior al de 2014, cuando se necesitó que se rubricaran 1,42 contratos indefinidos por cada puesto de trabajo estable nuevo. En el estudio, elaborado por segunda vez, se aprecia que en 2015 el incremento en la rotación en el empleo estructural se ralentizó respecto a la aceleración de los años inmediatamente anteriores. El mayor incremento se dio entre 2012 y 2013, cuando pasó de 1,20 contratos indefinidos por empleo estable a 1,35.

### Reforma laboral

"Cada vez un número mayor de contratos indefinidos no responden a su nombre", apunta el informe, que esgrime estos datos para concluir también que con ellos se "advirtió sobre la ineficacia de recetas como la del contrato único, pues aunque los contratos se llamen indefinidos no son necesariamente estables".

"Como resultado de la reforma y de la política económica del Gobierno, los contratos indefinidos se han hecho más inestables. Ahora es necesario firmar más contratos indefinidos que antes de la reforma para consolidar un empleo permanente", analizan los economistas del sindicato. "La reforma laboral de 2012 hizo más inestables los contratos indefinidos al abaratar el despido injustificado", añaden.

La evolución del empleo indefinido detectada en el estudio coincide con lo que sucede con los contratos temporales, cada vez más cortos. Y en esto incide el estudio: "La salida de la crisis no sólo se está caracterizando por un aumento mayor del empleo temporal (el 66% del empleo asalariado creado en el último año es temporal), sino también por un incremento de la inestabilidad de los contratos indefinidos".